

発達障害者の雇用支援について

1. 発達障害とは

通常低年齢で発現する脳機能の障害

〔主なもの〕

自閉症

- ・言葉の発達やコミュニケーションの障害
- ・対人関係や社会性の障害
- ・パターン化した行動、こだわり

アスペルガー障害

- ・基本的に、言葉の発達の遅れはない
- ・コミュニケーションの障害
- ・対人関係や社会性の障害
- ・パターン化した行動、興味や関心のかたより
- ・不器用(言語発達に比して)

学習障害(LD)

- ・読む、書く、計算する等に障害

注意欠陥(AD) 多動性障害(HD)

- ・不注意
- ・多動、多弁
- ・衝動的に行動する

※小・中学校の通常学級において発達障害等で特別な教育的支援を必要とする児童生徒が、
約6%在籍(文部科学省による調査)

2. 発達障害者の雇用支援施策

〔発達障害者を対象とした支援施策〕

(1) 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム（平成19年度新規）

ハローワークにおいて、発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、専門的な相談、支援を実施する。

また、専門支援機関である地域障害者職業センター及び発達障害者支援センターにおいて、発達障害者に対する就労支援の機能を強化し、適切な支援を実施する。

(2) 発達障害者の就労支援者育成事業の拡充

発達障害者の雇用促進を図るため、発達障害者支援センターにおいて、医療・保健福祉・教育等の関係機関の発達障害者支援関係者に対する就労支援ノウハウの付与のための講習、事業主を対象とした雇用管理ノウハウの普及・啓発を図るためのセミナーを実施するとともに、新たに、発達障害者と支援による体験交流会を開催する。

(3) 発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発

発達障害者の雇用促進に資するため、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センターにおいて発達障害者の就労支援に関する研究を行うとともに、発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及びその蓄積を図る。

【（独）高齢・障害者雇用支援機構交付金事業】

(4) 発達障害者支援センターの就労支援担当者等に対する研修の実施（平成19年度新規）

【（独）高齢・障害者雇用支援機構交付金事業】

〔発達障害者の職業リハビリテーション利用状況〕

- ハローワークにおいて、ケースワーク方式により、個々の障害者の能力・適性等に応じた、きめ細かな職業相談・職業紹介等を実施。

また、発達障害者支援センターと連携・協力体制を構築し、就労支援を実施。

- ◆ 発達障害者の職業紹介状況

(専門医による診断または専門機関において発達障害が認められるとの指摘を受けた者であり、障害者手帳を取得していない者)

新規求職者数 平成18年度 284人(前年比 53.5%増)

就職件数 平成18年度 110人(前年比 90.0%増) (平成18年度職業安定業務統計)

- 地域障害者職業センターにおいて、ハローワークとの連携の上、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な職業リハビリテーションを実施

- ◆ 障害者手帳のない発達障害者の状況

センター利用者数 平成18年度 583人(前年比 38.2%増)

※ 発達障害者においても、障害者手帳の有無にかかわらず、障害者試行雇用(トライアル雇用)、ジョブコーチ支援、障害者就業・生活支援センター事業の利用が可能となっている。

〔障害者手帳を取得していない発達障害者の状況〕

- ・ ジョブコーチ支援

平成18年度支援対象者数 36人(前年比33.3%増)

- ・ 障害者就業・生活支援センター利用者数

平成18年度 298人

若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

〔現状〕

- コミュニケーション能力や対人関係に困難を抱えている者は、採用に至らなかったり、離転職を繰り返して、ニートやひきこもりになる例も少なくない。
- こうした困難を抱える要因の1つとして「発達障害」である場合がある。

〔対応の方向性〕

- 発達障害であった場合でも、適切な支援を受けることで、就職可能性が拡大する。
- 発達障害ではないが、コミュニケーション能力に問題があるボーダーライン上の者の者についても、発達障害者と同様の支援を受けることで、その就職可能性が拡大する。

ニート等の若年者に対する就職支援と障害者に対する就労支援の両面から、コミュニケーション能力に困難を抱える要支援者向けの総合的な支援システムを創設

- ① 若年者の就職支援を行う機関と障害者の就労支援機関の連携体制を構築
- ② 発達障害等、様々な要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている要支援者に対して、自らの特性と支援の必要性についての気づきを促し、適切な支援への誘導を行う。
- ③ 発達障害者に対する専門的支援の強化を図ること等により、要支援者のニーズや応じた適切な相談・支援を実施し、要支援者の円滑な就職の促進を図る。

要支援者の発見

ハローワークや若者向け就職支援機関から

- ハローワークでの相談時に、担当者が就職不調の背景に障害のあることに気づき、専門支援機関等に適切に誘導。
- 地域若者サポートステーションにおける相談過程において、専門支援機関等に誘導。
 - ハローワークに就職チューターを配置
 - 発達障害者専門指導監による関係機関の担当者の相談スキルの向上

学校から

- ハローワークから学校に対し、
- 発達障害に関する就職支援情報・方法を提供
- 希望に応じて卒業前から専門的な職業相談を実施

インターネットから

自らの特性に気づき専門的な支援サービスの活用方法等を習得するためのツール(サポートブック(仮称))を開発し、インターネット上で公開

適切な支援への誘導

障害者向け専門支援
を選択する者

障害者向け専門支援
を選択しない者

希望に応じた支援の提供

地域障害者職業センター

職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等

ハローワーク

障害専門窓口での支援

一般相談窓口での支援

- 就職チューターによる職業相談・職場定着支援

その他の若者向け就職支援機関

就職

発達障害者専門指導監による指導

発達障害者の雇用促進のための就労支援者育成事業

発達障害を理解するために
～支援者のためのQ&A～
(平成16年度)

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター職業センター

発達障害のある人の
雇用管理マニュアル
(平成17年度)

厚生労働省

成果の活用

発達障害者支援関係者に対する講習

[対象者:雇用、医療、保健福祉、教育等関係機関の就労支援関係者]

事業主に対する発達障害者雇用促進セミナー

[対象者:事業主等]

より具体的な支援ニーズを把握し、適切な支援ノウハウを構築

発達障害者の体験交流会[新規]

- 発達障害者の意見、ニーズを知る機会
- 支援ノウハウを検証し、向上を図る機会

[対象者:就労支援関係者、事業主、発達障害者]

発達障害者の就労支援を行うための共通基盤を整備

発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発

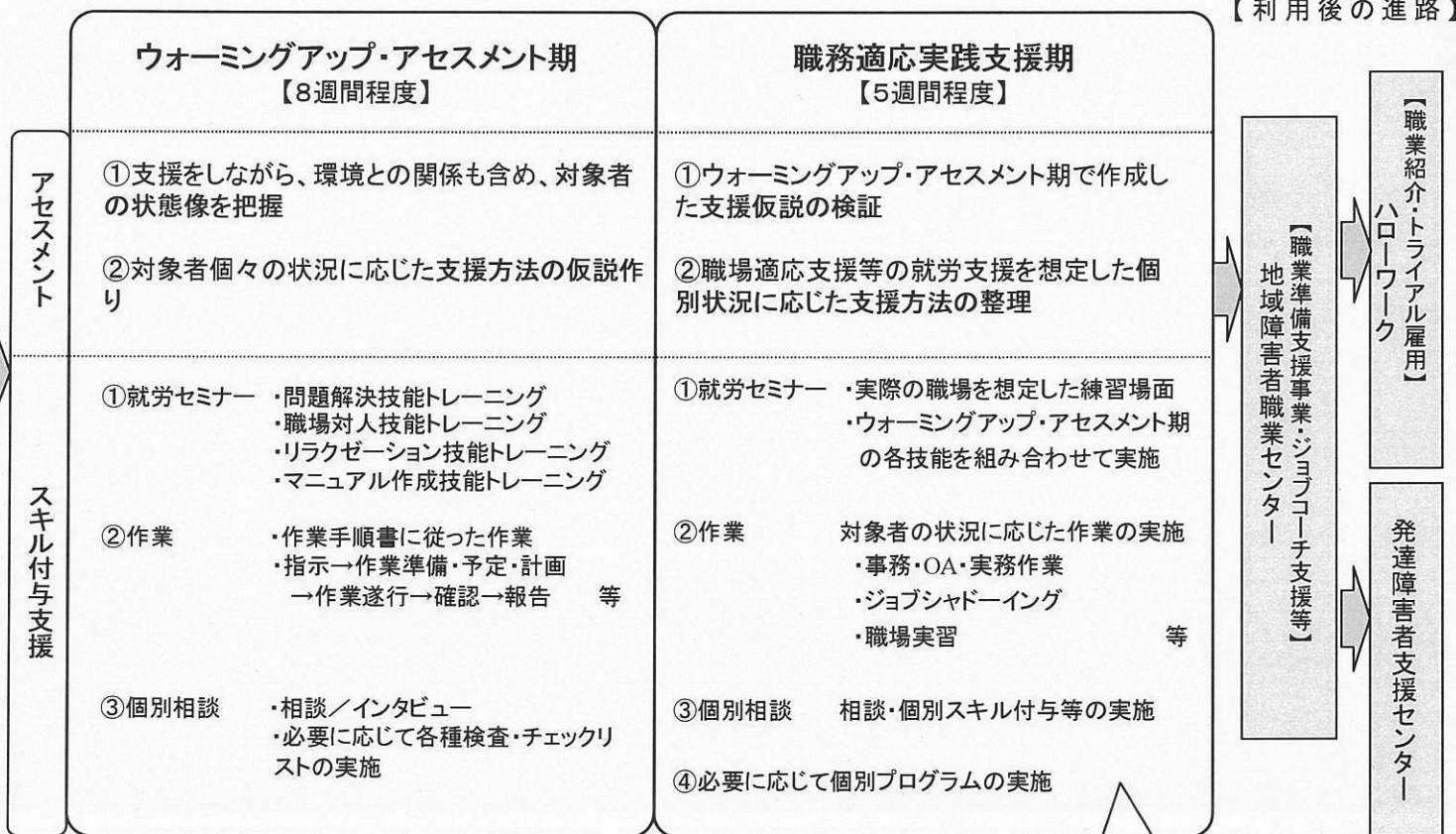
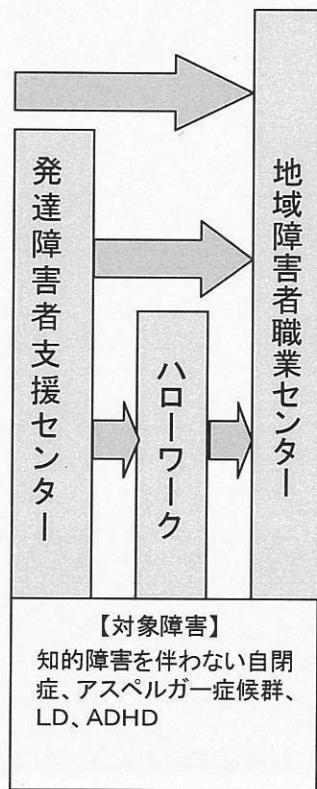
～発達障害者のワークシステム・サポートプログラム～

※「ワークシステム」とは
個々の障害特性から生じる職務と職業生活の課題について、体系的に順序立てて整理することにより、その理解と遂行を助け、自立的に働くことを容易にするプログラムである。

プログラムの目的

- ①発達障害者の多様な障害特性や職業上の課題についての詳細なアセスメント
- ②職場対人技能等のスキル付与

【利用経路】



発達障害のある人の 雇用管理マニュアル

厚生労働省

発達障害者雇用促進マニュアル
作成委員会 編

平成17年度厚生労働省委託事業
「発達障害者雇用促進マニュアル開発事業」

発行 平成18年3月
事務局 社団法人雇用問題研究会

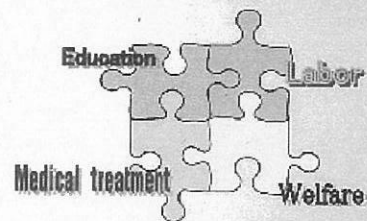
作成委員会委員(平成18年3月時点での所属、役職)

青木 一男	(株)アドバンテストグリーン 代表取締役
梅永 雄二	宇都宮大学教育学部 教授
小川 浩	(福)横浜やまびこの里 仲町台センター次長
志賀 利一	(福)電機神奈川福祉センター 常務理事
杉山登志郎	あいち小児保健医療総合センター心療科部長
高山 恵子	(NPO)えじそんくらぶ 代表
刎田 文記	(独)高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究員
原 智彦	東京都立あきる野学園養護学校 教諭
藤森 昇治	(福)横浜やまびこの里 理事長
(座長)松矢 勝宏	目白大学人間社会学部 教授
宮崎 哲治	(独)高齢・障害者雇用支援機構 東京障害者職業センター次長
山岡 修	全国LD親の会 会長

ダウンロード先

(社)雇用問題研究会 ホームページ
<http://www.koyoerc.or.jp/dd.html>

発達障害を理解するために
～支援者のためのQ & A～



独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター職業センター

障害者職業総合センター職業センター実践報告書No.14
～障害の知識と理解の促進シリーズ～

発行日 平成17年3月
編集・発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター職業センター

ダウンロード先

(独)高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター研究部門 ホームページ
<http://www.nivr.jeed.or.jp/center/report/practice14.html>

【参考】 発達障害の現状と支援法について

1. 現 状

- 発達障害は、人口に占める割合は高いにもかかわらず、法制度もなく、制度の谷間になっており、従来の施策では十分な対応がなされていない
- 発達障害に関する専門家は少なく、地域における関係者の連携も不十分で支援体制が整っていない
- 家族は、地域での支援がなく大きな不安を抱えている

2. 発達障害者支援法のねらい

- 発達障害の定義と法的な位置づけの確立
- 乳幼児期から成人期までの地域における一貫した支援の促進
- 専門家の確保と関係者の緊密な連携の確保
- 子育てに対する国民の不安の軽減

(定 義) : 発達障害とは、自閉症やアスペルガー症候群、学習障害、注意欠陥多動性障害などの、通常低年齢で発現する脳機能の障害

発達障害者支援法(平成16年法律第167号)(抄)

第一章 総則

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 (略)

2 国及び地方公共団体は、発達障害児に対し、発達障害の症状の発現後できるだけ早期に、その者の状況に応じて適切に、就学前の発達支援、学校における発達支援その他の発達支援が行われるとともに、発達障害者に対する就労、地域における生活等に関する支援及び発達障害者の家族に対する支援が行われるよう、必要な措置を講じるものとする。

3・4 (略)

第二章 児童の発達障害の早期発見及び発達障害者の支援のための施策

(就労の支援)

第十条 都道府県は、発達障害者の就労を支援するため必要な体制の整備に努めるとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター(障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)第十九条第一項第三号の地域障害者職業センターをいう。)、障害者就業・生活支援センター(同法第三十三条の指定を受けた者をいう。)、社会福祉協議会、教育委員会その他の関係機関及び民間団体相互の連携を確保しつつ、発達障害者の特性に応じた適切な就労の機会の確保に努めなければならない。

2 都道府県及び市町村は、必要に応じ、発達障害者が就労のための準備を適切に行えるようにするための支援が学校において行われるよう必要な措置を講じるものとする。

第三章 発達障害者支援センター等

(発達障害者支援センター等)

第十四条 都道府県知事は、次に掲げる業務を、社会福祉法人その他の政令で定める法人であって当該業務を適正かつ確実に行うことができると認めて指定した者(以下「発達障害者支援センター」という。)に行わせ、又は自ら行うことができる。

一 (略)

二 発達障害者に対し、専門的な発達支援及び就労の支援を行うこと。

三～五 (略)

2 (略)

附 則

(見直し)

2 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な見直しを行うものとする。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議(抄)

平成十七年六月二十八日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について、適切な措置を講ずるべきである。

三、 知的障害者、精神障害者、発達障害者等の個々の障害特性に応じてきめ細かな支援を行うことが必要な求職者が増大していることにかんがみ、適切な職業訓練の機会を十分確保するとともに、専門的な知識経験を有する者を公共職業安定所に相談員として配置する等相談支援体制の充実強化等により有効求職者の解消を図ること。

十六、 発達障害者の就労を支援するため、雇用率への適用を検討するとともに、発達障害者支援センター等との連携を取りつつ適切な職場適応援助等を行うこと。

発達障害者支援法案に対する附帯決議(抄)

平成十六年十二月一日

参議院内閣委員会

政府は、本法の施行に当たり、障害者の個人の尊厳にふさわしい生活を保障される権利等を確認した障害者基本法第三条の基本的理念を踏まえ、次の事項の実現を期すべきである。

三、 発達障害者の就労を支援するための体制の整備を進めるに当たっては、障害者の就労の機会の確保に配慮し、障害者の雇用の促進等に関する法律について、必要な見直しの検討に速やかに着手すること。